נספח 2

בוגרי "קרן ווקסנר": מאפייני פעילות הקרן ועמותת הבוגרים

חנה היימן פסח

קרן ווקסנר מאפשרת מידי שנה לעשרה איש ואישה, מצטיינים בשירות הציבורי בישראל, בגילאי 30-45, לימודי תואר שני בבית הספר לממשל ע"ש קנדי באוניברסיטת הרווארד, ארה"ב. בוגרי הקרן מונים כיום למעלה ממאה וחמישים איש.

להלן מקצת מפעילויות הקרן ועמותת הבוגרים, המאפשרות יחדיו פיתוחה של תודעה קבוצתית ורשת בין הבוגרים:

1. הקרן מפיקה מידי שנה מדריך בוגרים המכיל את כלל הכתובות ותיאורי התפקיד של כלל הבוגרים, על פי מחזור/כיתת הלימוד, דבר המאפשר יצירת קשר שוטף בין הבוגרים. כעת שוקדת העמותה על הקמת אתר אנטרנט לבוגרים.

2. הקרן והעמותה מקיימות יחדיו פעילות שנתית מחזורית, במועדים קבועים: קבלת פנים לכיתה היוצאת באפריל-מאי, פיקניק באוקטובר, סמינר לימודי בן שלושה ימים ביולי, בהשתתפות מרצים מהרווארד ועוד. לכל המפגשים מוזמנים בני משפחות הבוגרים. מעבר לכך, מלווה הקרן את הכיתה הלומדת בארה"ב בשלל פעילויות המגבשות אותה כקבוצה.

3. קידום יוזמות בוגרים: במהלך השנים עלו מקרב הבוגרים יוזמות שונות להגשמת אחת ממטרות עמותת הבוגרים-תרומה לחברה הישראלית.

כך, למשל, יזמו בוגרי הקרן רעיון להשתלב בהנהלות הציבוריות של החברה למתנ"סים, בהתנדבות. בנוסף, בוגרים הרצו בפני תלמידי תוכניות שונות של מינהל ציבורי והינם שותפים לפרויקט חונכות של "עתידים" למינהל ציבורי. מידי פעם מתקיימים סיורים ברחבי הארץ, סביב סוגיות מעניינות, ביוזמת הבוגרים, וכיום מתארגנת קבוצה לנסיעה לפולין.

4. פורומים וקבוצות. מלבד כיתות שעם חזרתם ממשיכות להיפגש, כיום מתקיימות שתי קבוצות :

פורום בריאות - בוגרים העוסקים בתחום הבריאות, מנהלי בתי חולים, מנהלים בכירים ממשרד הבריאות ועוד, המתכנסים כשנה במועדים קבועים. בעבר התקיים פורום אסטרטגי, של בוגרים הנוגעים בתחום בעבודתם.

קבוצת נשים- מידי חודש בארבע השנים האחרונות, נפגשת קבוצת נשים, בוגרות התוכנית, מכל רחבי השירות הציבורי והפרטי, למפגשי למידת עמיתות. במפגש מוצגת סוגיה מרכזית על ידי אחת המשתתפות, מתקיים דיון, כאשר יש אפשרות לקבל זוויות ראיה רבות ומגוונות עקב ההטרוגניות הקיימת בקבוצה. המפגשים מתועדים, ומובנים באופן יחסי. לקבוצה משתייכות כ- 30 נשים הפעילות בה באופן קבוע, אליהן מצטרפות מידי פעם נשים נוספות, כולל בנות זוג של בוגרים.

לתכנית "קרן וקסנר" מספר מאפיינים, המייחדים אותה מכל שאר התכניות הקיימות:

1. תהליך הקבלה לקרן, היקף המלגה ומוסד הלימודים מקנים מיצוב גבוה ויוקרתי לתוכנית וכפועל יוצא אלה יוצרים בקרב הבוגרים זהות של קבוצה איכותית. פוטנציאל ליצירת אמון ב"קבוצת השווים" הוא יחסית גבוה, ופניה למי מהבוגרים בעניין כלשהו, סביר שתענה בחיוב.

2. הקרן מקיימת את התוכנית ומתכונת המפגשים השנתית מזה למעלה מ- 16 שנים. המסורת מקנה תחושת יציבות לאורך זמן כמסגרת המכילה ומאפשרת לבוגרים לפעול, להתפתח ולהיפגש. אחת הבוגרות תיארה זאת היטב כשהגדירה את הקבלה ללימודים כ"נכנסת למשפחה"....

3. הקרן חרתה על דיגלה את ההשקעה באנשים איכותיים כהשקעה מניבה לשירות הציבורי, ולדעתי יש רצון רב בקרב הבוגרים "להחזיר את ההשקעה" ולהצדיק במידה מסוימת את ההשקעה בהם, באמצעות תרומה ופעילות התנדבותית, במסגרת העמותה או בכל מסגרת אחרת, כמו גם לקחת אחריות ("להגדיל ראש" בעגה), ולו רק מתוקף התכנים הנלמדים בהרווארד המזמינים למנהיגות, כמו גם מתוך כך שהמעמד (וההשתייכות לקבוצה כה איכותית) מחייבים.

4. יחד עם זאת, הניסיון מלמד כי למרות הרצון העז לתרום לחברה הישראלית, ואכן יש עדויות ליוזמות כאלה, הקבוצות המתקיימות לאורך זמן הן קבוצות אשר ובראש ובראשונה תורמות לבוגרים/בוגרות, ומהוות זירה של התייעצות וחשיבה. לדוגמא קבוצת הנשים המתקיימת למעלה מארבע, כמסגרת התייעצות ותמיכה לתועלת המשתתפות בה, וכמובן לתועלת השירות הציבורי בכללותו, מכיוון והנושאים המובאים להתייעצות ודיון נוגעים, רובם ככולם, לסוגיות הקשורות בעולם העבודה.

5. למרות האמור בסעיף הראשון והשני, לדעתי בתודעה הקבוצתית של הבוגרים אירועי המפגש השנתיים לסוגם זרועים על פני השנה, ולמרות מחזוריותם אינם נתפסים כמסגרת התייחסות מכילה ומזמינה לפעולה אקטיבית, לכך נדרשים אולי מפגשים תכופים יותר (חודשיים), ו/ או בירור מקיף של התועלות, מכיוון ויש לזכור כי הבוגרים הם אנשים מאוד עסוקים ולהם כמה מסגרות התייחסות.

כמו כן קיים מתח מתמיד בין הרצון להשתייך ולהתחבר לבין רגשות כמו קינאה ותחרות, המצויים לדעתי בחלקים הלא מודעים של הקבוצה. מי שהצליחו להגדיל את האמון ביחסי הקבוצה ולמתן את התחרות , ועל ידי כך לייצר עבודה אפקטיבית הן הנשים כמו גם פורומים נוספים אחרים (הבריאות) כאשר הקבוצה מזהה את התועלות המעשיות, המיידיות וארוכות הטווח שבהתחברות, ומגייסת את כוחותיה לשם כך.

6. בקרב הבוגרים אנשים נפלאים, ממגוון של תפקידים בשירות הציבורי. ההטרוגניות כשלעצמה מזינה כר רחב ופורה של הזדמנויות ללמידה. הקבוצה רובה ככולה עדיין לא מצאה נושא עבודה אחד המשותף לכלל הקבוצה, והצפייה כי יימצא כזה יתכן וקיימת אצל חלק מהבוגרים, מה שיוצר תחושת תסכול מובנת, בגדר "פוטנציאל רב בקבוצה איכותית שאינו ממומש".

לסיכום, תהליכי המיון, מסגרת למידה (תוכנית "אמצע-קריירה" של ה"קנדי") המאפשרת תהליכי בירור עמדות, אמונות וסוגיות הלקוחות באופן ישיר מעולם העבודה והניסיון המצטבר של הבוגרים, בנוסף להשתייכות המתמשכת לקבוצה איכותית, מביאה למחויבות ערכית, ורצון ליישם הלכה למעשה חדשנות ותפיסות מתקדמות שנלמדו, עם החזרה לעבודה בשירות הציבורי.